

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

PT. Sigap Prima Astrea merupakan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang bergerak dibidang keamanan, anak dari Perusahaan Astra Internasional. Perusahaan ini menyediakan tenaga kesatuan pengamanan, sistem dan perangkat keamanan, jasa konsultasi keamanan *web* dan lembaga pelatihan dasar satuan pengamanan. PT. Sigap Prima Astrea tersebar lebih dari 120 kota di Indonesia salah satunya di Pekanbaru. Untuk wilayah Pekanbaru PT. Sigap Prima Astrea berdiri sejak tahun 2002. Saat ini memiliki 91 Tenaga Keamanan atau *Security Guard* (SG) dan memiliki 19 perusahaan (*Site*) yang menjadi pengguna jasa perusahaan ini (Lampiran A).

Pada setiap tahunnya, PT. Sigap Prima Astrea Pekanbaru melakukan penilaian kinerja karyawan yang nantinya akan diberikan penghargaan atau *reward* berupa tambahan gaji. Penilaian kinerja dilakukan dari penilaian uji kompetensi, evaluasi atasan dan evaluasi *Costumer* (Lampiran A). Menurut Astria (2012) evaluasi dan penilaian kinerja adalah suatu sistem penilaian terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan tersebut terhadap perusahaan. Tujuan utama penilaian kinerja menurut Mulyadi (2000) adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan tindakan dan hasil yang diinginkan organisasi. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran organisasi. Sementara itu menurut Umar (2002) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah tercapai, bagaimana perbedaan pencapaian yang telah diperoleh dibandingkan dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah terdapat selisih diantara keduanya, serta bagaimana manfaat

yang telah dikerjakan itu bila dibandingkan dengan harapan-harapan yang ingin dicapai.

Penilaian uji kompetensi dan evaluasi atasan dilakukan oleh *Area Representative Head* (ARH) sedangkan untuk evaluasi *Costumer* dilakukan oleh *Site* yaitu perusahaan-perusahaan atau *costumer* yang menjadi pengguna jasa dari PT. Sigap Prima Astrea Pekanbaru. Penilaian Uji Kompetensi terdiri dari penilaian Fisik dan Non Fisik. Evaluasi penilaian atasan meliputi: Kehadiran, Kedisiplinan, Pelaksanaan SOP, Kerjasama, Kerapian, Kerjasama, Kehadiran Pembinaan, Kepatuhan, Loyalitas dan Responsif. Sedangkan untuk evaluasi penilaian *costumer* meliputi: Kehadiran, *Costumer Service*, Kedisiplinan, Berpakaian Rapi, Koordinasi dan Komunikasi, *Security Awareness*. Penilaian pada setiap kriteria dilakukan dengan skala ordinal yaitu: Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang dan Sangat Kurang (Lampiran A).

Berdasarkan hasil wawancara bersama Ekha Ramian Putra, S.T sebagai *Area Administration Head* (ADH) (Lampiran A), dalam penilaian kinerja karyawan yang berjalan diperusahaan ini masih dilakukan secara manual menggunakan kertas form penilaian (Lampiran B). Sehingga *Costumer* dan ARH kesulitan dalam melakukan penilaian tersebut yang menyebabkan banyaknya dokumen penilaian dan memungkinkan untuk terjadinya kehilangan data. Proses yang dilakukan secara manual ini juga membutuhkan waktu yang lama dalam pengerjaannya. Parameter yang dinilai serta hasil penilaian belum memiliki skema data sehingga data tidak terorganisir dan ADH sulit dalam mencatat dan mencari data penilaian di periode-periode sebelumnya untuk mendukung kebijakan ADH. Jarak antar perusahaan *Costumer* yang berjauhan juga membuat pengumpulan hasil penilaian tidak tepat waktu yang mengakibatkan data penilaian karyawan tidak dapat direkap oleh ADH. Hal ini mengakibatkan proses penilaian terganggu hingga seluruh data penilaian terkumpul semuanya. Dalam pengumpulan data hasil penilaian kinerja, ADH perlu melakukan pencatatan ulang dari hasil penilaian yang sudah dilakukan. Selain itu, data tersebut perlu diolah kembali untuk mendapatkan hasil penilaian akhir. Hal ini memerlukan waktu yang cukup lama, mengingat jumlah karyawan serta jenis penilaian yang tidak hanya satu.

Tidak hanya itu, hasil penilaian kinerja diumumkan secara langsung tanpa meminta persetujuan dari pihak yang dinilai, sehingga dapat menimbulkan protes di kemudian hari.

Sistem informasi penilaian kinerja karyawan merupakan solusi untuk mengatasi permasalahan pada PT. Sigap Prima Astrea Pekanbaru. Perusahaan membutuhkan suatu sistem yang dapat menyimpan data dan informasi mengenai parameter penilaian kinerja, menyimpan hasil penilaian, yang terintegrasi antara penilaian atasan dan penilaian *costumer* dan *Security Guard* (SG) sehingga membantu ADH dalam melaksanakan proses penilaian kinerja karyawan. *Employee Management System* (EMS) merupakan sistem yang ada pada PT. Sigap Prima Astrea Pekanbaru. Sistem EMS ini sebelumnya telah dibuat oleh Syaleh (2017) ketika melaksanakan Kerja Praktek (KP) pada PT. Sigap Prima Astrea Pekanbaru. Sistem ini berfungsi sebagai manajemen data karyawan yang memiliki dua pengguna yaitu *Area Administration Head* (ADH) dan *Security Guard* (SG). Pengembangan sistem EMS ini diperlukan agar proses bisnis yang masih dilakukan secara manual dapat dilakukan secara komputerisasi sehingga memudahkan dan mempersingkat waktu dalam pengerjaannya. Dengan penambahan fitur penilaian kinerja karyawan pada sistem EMS, akan memudahkan dalam proses penilaian. Penilaian yang terintegrasi antara *Area Administration Head* (ARH), *Site* dan SG akan memudahkan dalam proses penilaian. Dengan adanya pengembangan fitur penilaian kinerja karyawan ini, ADH dapat lebih cepat dan mudah melihat perkembangan dan mengambil keputusan untuk mendapatkan *reward*, pelatihan atau sanksi atas penilaian kinerja karyawan.

Menurut Pressman (2010) *Rapid Application Development* (RAD) merupakan model proses pengembangan perangkat lunak secara *linear sequential* yang menekankan proses pengembangan yang sangat pendek dan singkat Metode ini digunakan karena mempunyai kemampuan untuk menggunakan komponen yang sudah ada sehingga pengembang tidak perlu membuat dari awal lagi dan waktu pengembangan sistem yang lebih singkat.



Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terkait pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan sudah pernah dilakukan diberbagai studi kasus dan permasalahan yang berbeda-beda, dua diantaranya adalah Azmi (2014) penelitian tersebut menunjukkan bahwa metode pengembangan sistem dengan pendekatan *Rapid Application Development* (RAD) merupakan metode yang tepat dalam membangun sistem secara dengan memanfaatkan modul-modul yang sudah ada sebelumnya. Metode ini memiliki 3 tahapan yaitu: Rencana Kebutuhan (*Required Planning*), Proses Desain (*Workshop Design*), dan Implementasi (*Implementation*). Metode pengembangan sistem ini juga fleksibel terhadap perubahan yang mungkin terjadi sewaktu-waktu dalam proses pengembangan. Aswati, dkk (2017) penelitian tersebut menunjukkan bahwa penggunaan model RAD merupakan alternatif pilihan yang baik dalam pengembangan sistem dikarenakan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Untuk melihat penelitian terdahulu yang lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 2.7.

Analisa dan desain sistem yang akan dikembangkan menggunakan *Unified Modelling Language* (UML). Pembuatan aplikasi menggunakan bahasa pemrograman PHP Codeigniter dengan *database* MySQL. Pengujian sistem menggunakan metode *Black Box Testing* dan *User Acceptance Test* (UAT).

Berdasarkan penjelasan di atas maka penelitian ini akan mengangkat topik pengembangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode RAD pada PT. Sigap Prima Astrea Pekanbaru. Dengan mengembangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini diharapkan mampu membantu ADH dalam melaksanakan proses penilaian kinerja karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimana mengembangkan sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Rapid Application Development* (RAD) pada PT. Sigap Prima Astrea Pekanbaru.

### 1.3

#### Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini bertujuan agar pembahasan tidak meluas dan dapat terfokus pada bidang kajiannya, maka batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Sistem yang dikembangkan adalah untuk penilaian kinerja karyawan, dikembangkan berbasis web yang mengikuti sistem sebelumnya.
2. Sistem yang akan dikembangkan terintegrasi antara *Area Administration Head* (ADH), *Area Representative Head* (ARH), *Site* dan *Security Guard* (SG).
3. Sistem ini dirancang menggunakan 4 diagram *Unified Modelling Language* (UML) sebagai *toolsnya* yaitu *use case diagram*, *activity diagram*, *class diagram* dan *sequence diagram*.
4. Pengujian Sistem Menggunakan *Black Box Testing* dan *User Acceptance Test* (UAT).

### 1.4

#### Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengembangkan sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Sigap Prima Astrea Pekanbaru.
2. Mengimplementasikan metode *Rapid Application Development* (RAD) pada pengembangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Sigap Prima Astrea Pekanbaru.

### 1.5

#### Manfaat

Adapun manfaat pada penelitian Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak PT. Sigap Prima Astrea Pekanbaru
  - a. Membantu perusahaan dalam pemrosesan penilaian terhadap kinerja karyawan lebih cepat, tepat, dan akurat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja para sumber daya manusia PT. Sigap Prima Astrea Pekanbaru.
  - b. Mempermudah *Area Representative Head* (ARH) dan *Site* dalam proses penilaian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- c. Membantu *Area Administration Head* (ADH) melihat perkembangan dan mengambil keputusan dalam pemberian *reward* kepada karyawan.
  - d. Membantu *Security Guard* (SG) dalam memperoleh informasi penilaian dan melakukan validasi atas hasil yang telah diperoleh.
  - e. Dapat dijadikan acuan untuk perbaikan proses penilaian kinerja karyawan kedepannya.
2. Bagi Peneliti (Mahasiswa)
    - a. Dapat memberikan pemahaman mengenai pengembangan sistem informasi menggunakan metode *Rapid Application Development* (RAD).
    - b. Sebagai referensi berikutnya untuk penelitian sejenis yaitu di bidang pengembangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian tugas akhir ini akan diuraikan menjadi enam bab yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi penjelasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan topik tugas akhir yang dibuat.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian yang dilakukan dalam penyusunan tugas akhir.

### **BAB IV ANALISA DAN PERANCANGAN**

Berisikan tentang analisa sistem yang sedang berjalan dan analisa sistem usulan serta melakukan perancangan terhadap Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan yang akan dikembangkan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB V IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai batasan implementasi, lingkungan implementasi dan hasil dari implementasi. Serta menjelaskan pengujian perangkat lunak dan hasil pengujian.

## **BAB VI PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dari Tugas Akhir yang dibuat dan menjelaskan saran-saran penulis kepada pembaca, agar sistem yang dibangun ini dapat dikembangkan lagi.

